

**株式会社レナウン**  
**“人材開発”のための施策「レナウン元気塾」スタート**

株式会社レナウン(代表取締役社長:北畑稔)では、昨年度より不採算ブランドの撤退や売り場の集約、人員削減など大幅な構造改革を進めてきました。今期からは新たな成長戦略の一歩として“人材は重要な経営資源＝アパレルは人なり”の考えの下、人材育成プログラムを強化し、社内および販売スタッフの現場力向上とモチベーションアップを図るため、様々なカテゴリー別の人材開発施策「レナウン元気塾」をスタートさせました。

## ■レナウン元気塾

### 1. 基本方針

レナウンは“人”を最も重要な経営資源と捉え、人を軸にファッションを通じて社会に貢献する「感性創造企業」を実践すべく長期的視点に立って人材を確保・育成し、チャレンジ精神を持って活躍できる会社を目指します。

### 2. コンセプト

コミュニケーションを大切にし、三つの“C”をコンセプトに、様々な人材育成の施策を行っていきます。

**Change(変革)/ Challenge(挑戦)/ Create(感性創造)**

人材育成のメニューは、今上期より実施済み、下期より実施予定のものと、来期以降予定されているものがありますが、今回は今期実施済み、下期実施予定のメニューをカテゴリー別にお知らせします。

## ■社内スタッフ(総合職系社員)向けプログラム

人材の循環サイクルを働かせて、社員が常に高いモチベーションで活躍できる環境を整え、変化に対応できる人材を育成し、若々しく活力のある会社の基盤を築くための施策です。その第一弾として、二つのプロジェクトを3月から立ち上げ、社内公募での人選により活動をスタートさせました。

### 1. ジュニアボード制度:若い人材の経営的視点の育成を目的としたプロジェクト

入社3年~10年前後の人材を対象に公募し、9名(男性8名、女性1名)が決定。3月19日にキックオフし、「会社力(商品力&販売力)」をアップさせる観点をポイントにテーマを絞り、ポジティブな方向で週1回のグループワークを重ね、7月中旬に経営層へのプレゼンテーションを実施します。

### 2. <sup>イエイエ</sup>yeyeプロジェクト:会社における様々な問題点や課題を、女性視点から問題提議するプロジェクト

問題意識を持ちながら解決に向け積極的な女性を対象に公募し、9名が決定。3月18日にキックオフしました。yeyeは成果を求めるプロジェクトではなく、フランクなフリーディスカッションを週1回重ねることによって、その過程で出てくる問題点の中に経営のヒントが隠されていると仮定し、結

論を求めるのではなく、会話のニュアンスや経緯など、リアリティのある話を聞くというのがプロジェクトの主旨です。

フリーディスカッションでは、社内環境、レディスブランドについてなど様々な意見が忌憚なく出され、中には既に意見が取り入れられ社内環境に改善が見られた例も出ています。

### 3. メンター制度

メンターとは新入社員に業務上のスキルや職場の人間関係、社会人としての基礎ルールを教えるとともに、新入社員のよき理解者となり身近な目標となる先輩のこと。社会人として様々な局面に直面する新入社員をフォローしながら、メンター自身の成長も促します。メンターに任命された者は、新入社員の配属から翌年2月の年度末までフォローし人事に状況を報告します。

(注)メンター資格者:メンター研修を受けた社員を設定。導入初年度の今年度は配属部署の業務上の先輩をメンターとしました。

## ■販売スタッフ向けプログラム(一部導入済みもありますが、09年度下期導入予定の施策です)

キャリア形成・選抜により、様々な職種・働き方等において、会社に貢献できる魅力ある制度を導入し優秀な人材確保と共に定着を高めます。

(注)SS(Specialist Seller):定時採用された日給月給のチーフ&チーフ候補者。

SP(Sales Partner):期中で採用された日給の販売スタッフ。

### 1. チーフ基礎研修:エリアチーフ・ストアチーフの役割の理解と実践

売場運営におけるチーフの役割や売上拡大の手法を理解し実践するためのスキル習得

(注):チーフとはエリア及び売場(ストア)における責任者を指します。

### 2. キャリアステップ制度:三つのコースを設定(一部導入済み)

#### ・キャリア申告制度

SSの店頭スタッフが、年1回各個人の能力・適正・職種志向を申告できる制度。この申告書は店頭と社内のコミュニケーションを図るツールにもなります。

#### ・三つのキャリアステップコース

「申請→上司推薦→会社による適正判断」と定められたルールに沿って、様々な職種にチャレンジする機会の設定。年1回店頭スタッフから提出されるキャリア申告書は補助資料として活用されます。

1	販売職の役職コース	エリアチーフ、ストアチーフ等の販売職としてのキャリアステップ(販売職としてのスペシャリストコース)	勤続3年以上のSS(導入済)
2	専門職コース	販売職で培った経験を活かし嘱託としてVMDなど専門性の高い職種へのキャリアステップ	勤続3年以上のSS(09年下期より導入)
3	総合職転換コース	広範な職種を経験する機会のある総合職への転換	勤続3年以上かつ35歳未満のSS(09年下期より導入)

### 3. OB 登録制度:ライフステージに合わせた働き方の選択できる人材登録制度

出産や育児、介護などライフステージの変化により、退職する販売スタッフが退職時に本人の希望で登録ができ、働ける状況になった時に申請。その後会社の要請により復職を可能にする制度。

対象:SS・SPのうち勤続1年以上で結婚や出産、育児、介護など転職以外の理由で退職を余儀なくされた者で、登録後3年以内に勤務できる者

2010年度以降も、上記の人材開発施策に加え、カテゴリー別研修など、新たな制度の導入を計画しています。

今回お知らせしたジュニアボードや yeye プロジェクトで、経営層へのプレゼン後、業務に取り入れるなどの事例が出た場合は、内容によっては追ってリリースすることも検討しています。

以上